

Die ver.di-Initiative Gute Arbeit:

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Tagung: Gute Forschung für Gute Arbeit
Siegen, 31.10.2014

Nadine Müller



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

- Etablierung des DGB-Index **2007** als ein Projekt der gewerkschaftsübergreifenden Initiative Trendwende
- damit Thema fester Platz in **öffentlicher Diskussion**: regelmäßige, repräsentative Berichterstattung über die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in der BRD
- Ver.di: 2007 geht auch Initiative „Gute Arbeit“ an den Start, in diesem Zuge u.a. Branchenanalysen (bspw. Finanzdienstleistungen, Krankenhäuser und aktuelle: IT-Branche)

27.03.2012
<http://www.heute.de/ZDFheute/inhalt/15/0,3672,8505039,00.html>



image

Gleiche Zeit, mehr Arbeit

DGB-Studie: Beschäftigte klagen über Arbeitsverdichtung

Knapp zwei Drittel der Arbeitnehmer klagen darüber, immer mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Das ergibt eine Umfrage des DGB. Ein Viertel der Befragten sagen, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimme.

**„Gute Arbeit ist für uns untrennbar verbunden mit Respekt,
Anerkennung, Wertschätzung und das Recht auf Mitwirkung und
Mitbestimmung**

Unsere Initiative Gute Arbeit greift die Interessen, Wünsche und Bedürfnisse der Menschen in den Betrieben und Verwaltungen auf. Dort, wo sie ihre Ansprüche formulieren, wollen wir sie aufgreifen, zu Kernforderungen verdichten und zur Grundlage unseres gewerkschaftspolitischen Handelns machen.“

(ver.di -Vorsitzender Frank Bsirske, Oktober 2007)



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Die ver.di – Initiative Gute Arbeit

Das Befragungsinstrument: Der DGB-Index



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Der DGB-Index Gute Arbeit wurde in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert &

in einer Pilotphase im Jahr 2006 in 10 Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht.

Um die persönlichen Vorstellungen von guter Arbeit zu ermitteln, wurden die befragten Beschäftigten gebeten, die Bedeutsamkeit von verschiedenen Arbeitsaspekten zu bewerten.

Sie konnten zu 56 verschiedenen Merkmalen Stellung beziehen.



Aufbau des Fragebogens

Obligatorischer Teil:

- 1) Index (Arbeitsqualität): 42 Fragen
- 2) Soziodemographische Fragen (Geschlecht, Alter etc.)

Optionaler Teil:

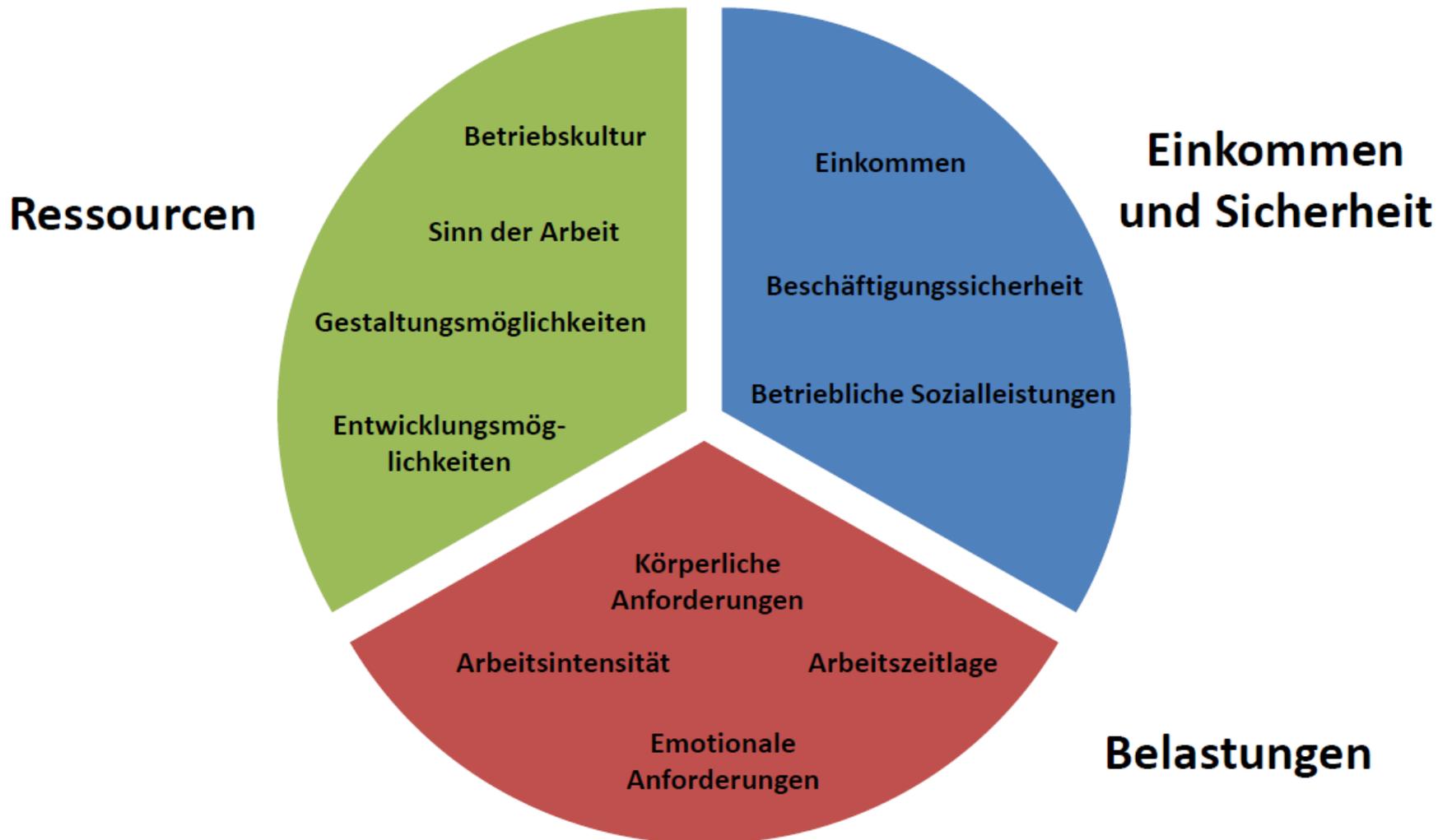
- 3) Beurteilung der individuellen Arbeitssituation (Zukunftsprognosen, Arbeitszufriedenheit etc.)
- 4) Spezialthemen: Freie Themenwahl, z.B. psychische Fehlbeanspruchung oder Arbeitszeit



Die Indexergebnisse erlauben je nach den erhobenen soziodemografischen Daten eine differenzierte Auswertung nach:

- Regionen/Branchen (v.a. bundesweite Repräsentativerhebung)
- Geschlecht
- Berufs-, Einkommens- und Altersgruppen
- Beschäftigtenverhältnisse (Leiharbeit, Befristete, Voll-/Teilzeit)
- Betrieb/Standort
- Tätigkeitsbereich
- mit/ohne Mitarbeitervertretung etc.





5.

Arbeitszeitlage

Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht?
Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein?
Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?

6.

Soziale und emotionale Anforderungen

Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt?
Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu
Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?

7.

Körperliche Anforderungen

Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte,
Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten?
Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?

8.

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert?
Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?

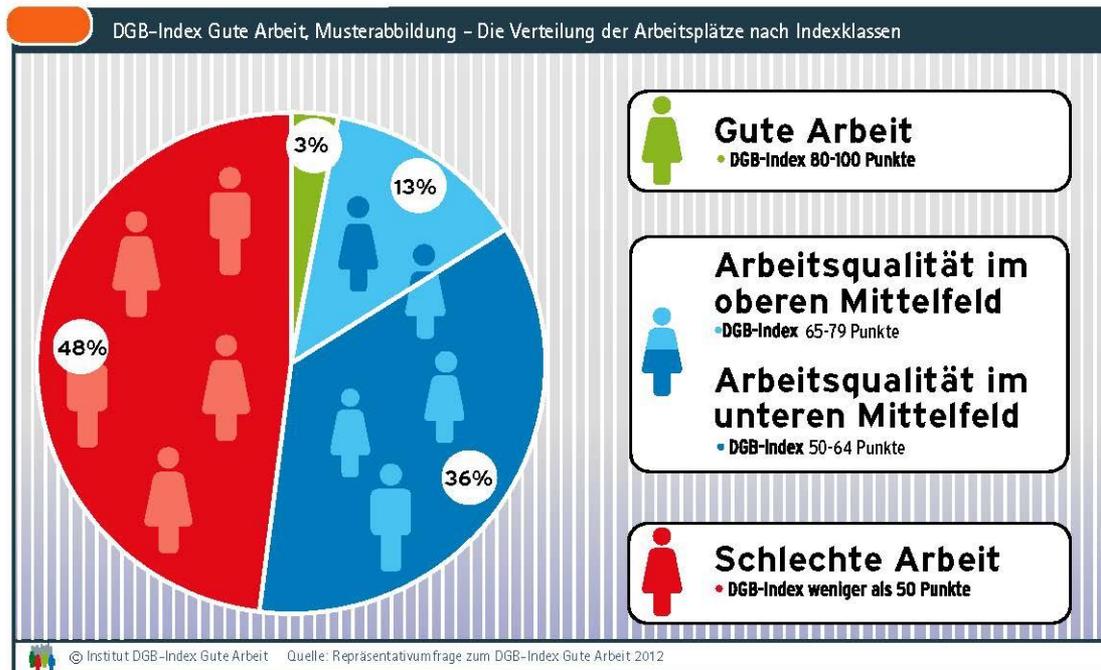
Wenn dies **in geringem Maß** oder **gar nicht** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	▶	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	▶	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	▶	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	▶	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Neu 2012/13:

Teilung des ehemals »Mittelmäßige Arbeit« genannten Sektors. Damit gibt es zwischen »Guter Arbeit« und »Schlechter Arbeit« jetzt die Bereiche »Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld« und »Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld«.

Das Maß der Beanspruchung und der Belastung ergibt die Qualität der Arbeitsbedingungen.



Gut:

- viele förderliche Beanspruchungen
- keine Belastungen

Mittelfeld:

- kaum förderliche Beanspruchungen
- geringe bis keine Belastung

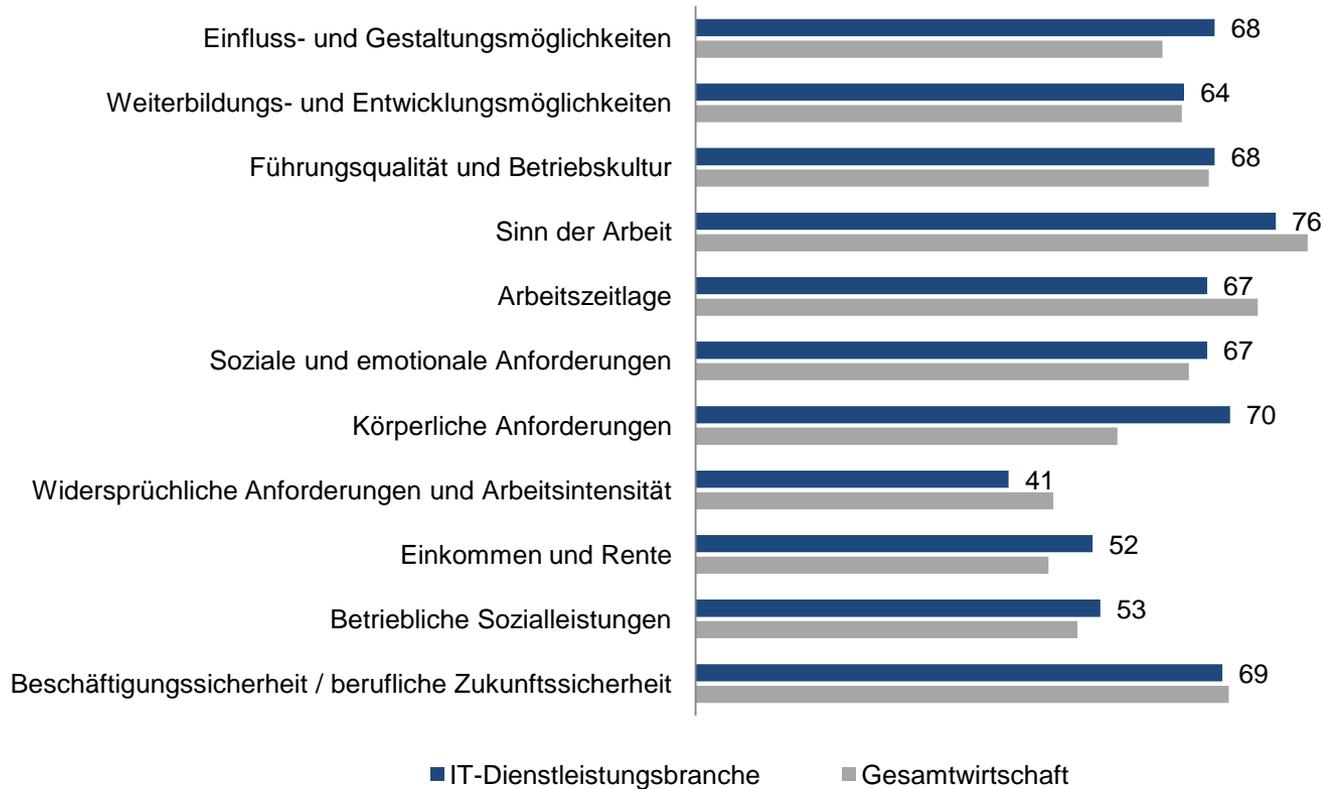
Schlecht:

- keine förderlichen Beanspruchungen
- hohe Belastungen





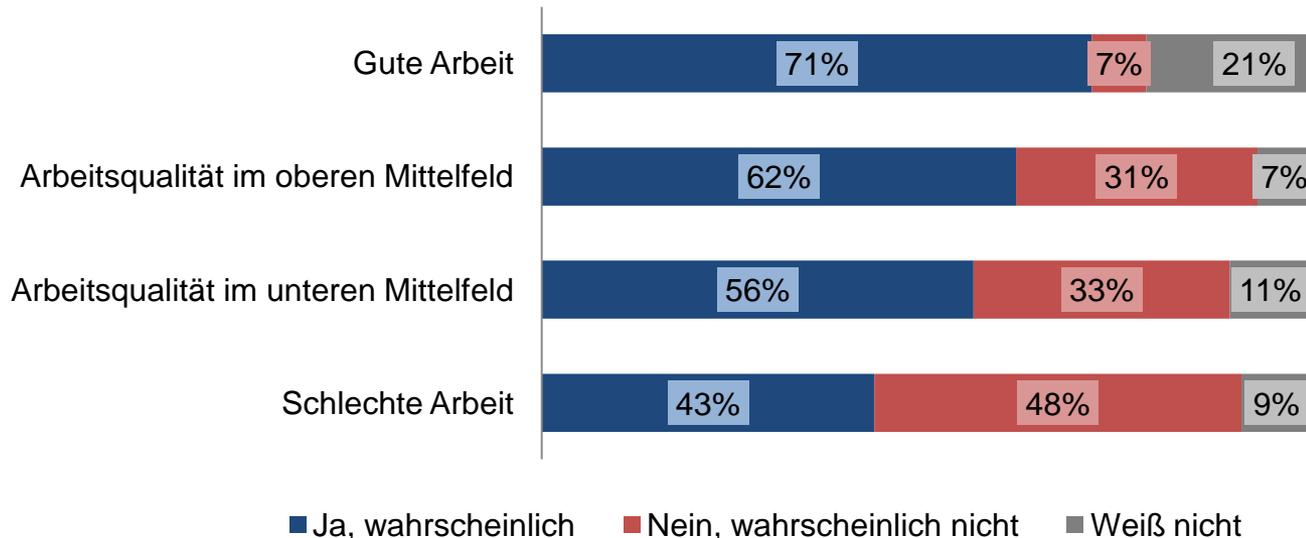
Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft 2012/13



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung »IT-Dienstleistungsbranche« 2012/2013, Input Consulting

Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Arbeitsfähigkeit

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?

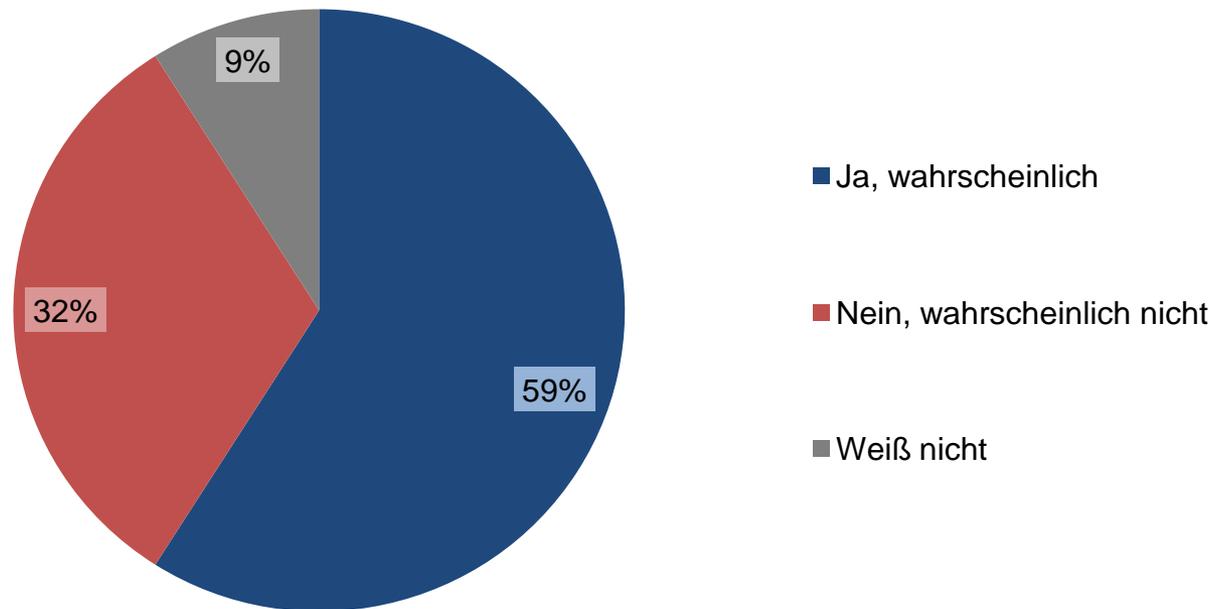


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung »IT-Dienstleistungsbranche« 2012/2013, Input Consulting



Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung »IT-Dienstleistungsbranche« 2012/2013, Input Consulting

Knapp ein Drittel der IT-Beschäftigten meinen, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können.

Hohe Arbeitsintensität

Arbeitsintensität in der IT-Dienstleistungsbranche									
Angaben in Prozent (gültig)									
					Wenn ja, wie sehr belastet Sie das?				
	<i>Nie</i>	<i>Selten</i>	<i>Oft</i>	<i>Sehr häufig</i>		<i>Stark</i>	<i>Eher stark</i>	<i>Eher wenig</i>	<i>Überhaupt nicht</i>
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	5,3	36,5	30,6	27,6		17,6	21,7	48,8	11,9
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	26,9	44,6	21,1	7,3		11,2	18,3	53,9	16,6
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?	2,5	27,5	41,7	28,4	⇒	12,6	22,9	46,7	17,8
Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	9,4	41,1	34,2	15,3		14,6	20,9	50,8	13,7

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung „IT-Dienstleistungsbranche“ 2012/2013, Input Consulting



Hohe Arbeitsintensität durch große Arbeitshetze, häufige, unerwünschte Unterbrechungen und mangelhaften Informationsfluss

Die ver.di – Initiative Gute Arbeit

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Bedeutung für ver.di:

Industrie 4.0:

- Zunehmend hybride Leistungen, die industrielle Produkte und Dienstleistungen kombinieren
- Branchenperspektive: Bereiche IT & TK, insbesondere Software & Netze (Breitbandausbau etc.); Logistik (bspw. RFID-Einsatz, „Internet der Dinge“)

Digitale Dienstleistungen:

- Die Dienstleistungsbranchen gehören zu den Spitzenreitern der hoch digitalisierten Wirtschaftsbereiche.
- Um die 92% der Arbeitsplätze in der Medien- & Kulturbranche, 82% in Energieunternehmen und 71% im Handel sind „digital ausgestattet“.
- Derzeit sind im Dienstleistungssektor fast drei Viertel der Beschäftigten tätig – nicht zuletzt aufgrund der Digitalisierung.



Frank Bsirske

**Digitalisierung und Dienstleistungen –
Herausforderungen für Arbeitswelt und Gesellschaft**

Rede auf der Dienstleistungstagung des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung am 27. Mai 2014 im bcc, Berlin

Lothar Schröder

**Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung –
einige Vorschläge für die Praxis**

Aktualisierte Fassung eines Beitrags aus Gute Arbeit,
Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung,
Nr. 1/2014

DGB-Bundeskongress

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Beschluss des 20. Ordentlichen Bundeskongresses des
Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Mai 2014



- Gute Arbeit als beteiligungsorientierten gewerkschaftlichen Ansatz fördern, weil nur ein partizipatives Vorgehen den Autonomieansprüchen der Beschäftigten gerecht wird
- eine breite gesellschaftliche & gewerkschaftliche Diskussion anstoßen, auch mittels Fortführung der Arbeitsberichterstattung & so die Herausforderungen zur Gestaltung digitaler Arbeit aus Sicht der Erwerbstätigen beschreiben
- auf ein Recht auf Nichterreichbarkeit (»Log off«) und Nicht-Reaktion im Arbeitszeitgesetz drängen
- die Adaption von Arbeitsschutzverordnungen und branchenspezifischen Vorschriften (des Arbeitsschutzrechts wie auch der Unfallversicherung und ihrer Branchenregeln) an digitale Arbeit vorantreiben
- die Politik auffordern und sie darin unterstützen, die Sozialversicherungssysteme adäquat anzupassen, um Risiken digitaler Arbeit einzugrenzen



- offensiv für die Modernisierung der Netzinfrastruktur mit zugesicherten individuellen und kollektiven Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechten im Netz eintreten
- sich auf staatlicher wie europäischer Ebene für ein wirksames Datenschutzgesetz & Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte v.a. der Erwerbstätigen einsetzen
- für eine Modernisierung des Mitbestimmungsrechts auf Betriebs- und Unternehmensebene eintreten
- eine Arbeitsforschung und deren angemessene Ausstattung anstoßen, die den Anforderungen digitaler Arbeit adäquate Lösungen in beteiligungsorientierten Beschäftigungs- und Arbeitsformen gegenüberstellt;



Einige Anforderungen aus ver.di-Sicht:

Mittel für die Arbeitsforschung schnell & mindst. im angekündigten Ausmaß bereitstellen.

An in der Enquete-Kommission verabschiedete Leitlinien für gute digitale Arbeit anknüpfen, wobei Soziale Innovationen (Beteiligung!) ins Zentrum rücken.

Dies muss sich in den Methoden mit einem starken Praxis- und Transferbezug widerspiegeln.

D.h. auch die Verbindung von Arbeitsforschung mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die zu modernisieren und auszuweiten ist.

Neben Beschäftigungseffekten sind also notwendige Kompetenzen (Ressourcen) & spezifische Belastungen digitaler & interaktiver Arbeit zu erforschen, Belastungsgrenzen zu ermitteln (Stichworte: ständige Erreichbarkeit, entgrenzte Arbeit etc.)

Entsprechende Arbeitsorganisationsvarianten sind zu erforschen gilt. Eine zentrale Rolle nehmen hierbei Wissensmanagementkonzepte ein.



Arbeitsbedingungen in der IT-Branche:

<http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien>

Digitalisierung und Dienstleistungen - Perspektiven Gute Arbeit:

<http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>

Beides auch unter:

- www.verdi-gute-arbeit.de

